Auszüge

aus

Doktor-Dissertationen der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der

Georg August-Universität zu Göttingen.

Jahrgang 1924.

„Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung“

von

Referendar Hermann Meyer aus Borkum.

Gutachter:

Geh. Justizrat Prof. Dr. Oertmann.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41548128_0205

Auszüge

aus

Doktor-Dissertationen der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der

Georg August-Universität zu Göttingen.

Jahrgang 1924.

„Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung“

von

Referendar Hermann Meyer aus Borkum.

Gutachter:

Geh. Justizrat Prof. Dr. Oertmann.

BIBLIOTHEEK
RIJKS
UNIV.
LEIDEN

Mit dem Reichsgesetz vom 1. Juni 1891 hielt das Institut der Arbeitsordnung seinen Einzug in die deutsche Reichsgewerbegesetzgebung. Nach dieser reichsgesetzlichen Regelung ist die A.-O. im allgemeinen keinen wesentlichen Aenderungen unterzogen worden. Eine Abweichung grundlegender Art ergibt sich für die A.-O. erst in der neueren Zeit und zwar durch das Betriebsrätegesetz vom 4. 2. 1920.

Da sich an die gesetzliche Einführung der obligatorischen Arbeitsordnung anknüpfende und noch immer währende Streit der Gelehrten über die Rechtsnatur der A.-O. läßt zwei grundsätzlich verschiedene Auffassungen unterscheiden. Die Vertreter der einen Auffassung, der sog. Vertragstheorie ersehen in der A.-O. ein Vertragsangebot, einen von dem Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer abgeschlossenen Vertrag, (Neukamp) dagegen sprechen die Gegner dieser Ansicht, die Anhänger der sog. Erlaßtheorie, der A.-O. den Charakter eines Gesetzes zu. Sie definieren die A.-O. als ein autonomes, kraft staatlicher Anerkennung geltendes Recht eines engeren Lebenskreises im Staate. (Oertmann). Ein zwischen diesen beiden Theorien vermittelnder Standpunkt ersieht in der A.-O. eine einseitige, für den Vertrag maßgebende Erklärung. (Köhne.)

Zum Beweise ihrer Auffassungen haben die Vertreter der einzelnen Theorien eine Reihe von Gründen angeführt, die sie zum größten Teil den gesetzlichen Bestimmungen über die A.-O. und zwar den § 134 a — f der Gew.-O., neuerdings aber auch den §§ 75, 80, 104 Z. 4—6 und 78,3 des Betriebsrätegesetzes entnommen haben.

Die Vertreter der Vertragstheorie berufen sich zur Begründung ihrer Ansicht zunächst auf die Motive zum Arbeiterschutzgesetz, vor allem auf die Motive zu den §§ 134 a, 4 und 134 c, aus denen deutlich hervorgeht, daß in den Motiven die Vertragstheorien verankert war. Vergleicht man jedoch die in den Motiven niedergelegte Auffassung mit dem Gesetzestext, so wird ersichtlich, daß die mit Vertragscharakter ausgestatteten Motive eine Verkörperung im Gesetze selbst nicht gefunden haben. Es ist mithin überflüssig, sich zum Beweise des Vertragscharakters der A.-O. auf die Motive zu berufen.

Wenn die Vertragstheoretiker weiterhin zur Begründung ihrer Auffassung auf die geschichtliche Entwicklung der A.-O. zurückgreifen, und zwar unter dem Hinweis, daß das deutsche Recht bis 1891 zahlreiche Bestimmungen aus dem schweizerischen und österreichischen Recht rezipiert und damit deren einwandfrei festgelegten Vertragscharakter übernommen habe, so ist auch dieses Moment als Argument für die Vertragstheorie unverwendbar. Ist doch damit noch keineswegs der Beweis geführt, daß die A.-O. in der Gew.-O. — also in einem bedeutend jüngeren Gesetz — mit Notwendigkeit Vertragscharakter haben muß.

Eine eingehende Betrachtung der die A.-O. betreffenden Gesetzesbestimmungen zeigt vielmehr, daß die A.-O. den Charakter eines Gesetzes in sich birgt. Das geht besonders deutlich aus den Bestimmungen des B.-R.-G. hervor, wonach die A.-O. — im Gegensatz zum bisherigen Recht — nicht mehr einseitig vom Arbeitgeber, sondern zweiseitig vom Arbeitgeber und dem Betriebs- resp. Arbeiterrat erlassen wird.

Zunächst ergibt sich aus dem in der Literatur viel umstrittenen § 134 Abs. 4 Gew.-O. ein Argument für die Erlaßtheorie. Obiger Paragraph bestimmt, daß die A.-O. frühestens zwei Wochen nach ihrem Erlaß in Geltung tritt. Betrachtet man in Verbindung mit obiger Bestimmung den

§ 122 Gew.-O., der für gewerbliche Arbeiter die 14tägige Kündigungsfrist festlegt, so ergibt sich daraus, daß diejenigen Arbeiter, für die eine gesetzliche Kündigungsfrist besteht, das Arbeitsverhältnis auflösen können, bevor die ihnen nicht genehme neue A.-O. in Kraft tritt; denn in diesem Falle fällt der Zeitpunkt des Inkrafttretens der A.-O. mit dem Tage der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zusammen. In solchen Fällen, ergibt sich also keine Schwierigkeit. Anders dagegen verhält es sich bei der Vereinbarung einer längeren Kündigungsfrist. In diesem Falle wäre der Arbeiter gezwungen, sich widerspruchslos bis zu dem Zeitpunkt, in dem die Kündigungsfrist abgelaufen ist, der neuen A.-O. und somit den neuen „Vertragsbestimmungen" zu unterwerfen. Aber auch selbst in den Fällen, wo die Kündigungsfrist mit der Frist des § 134 a übereinstimmt, zeigt sich die Vertragstheorie als unverwertbar. Denn hängt der Arbeitgeber eine neue A.-O. aus, so muß der Arbeiter sich sofort nach erfolgtem Aushang entscheiden, ob er das Arbeitsverhältnis aufheben will oder nicht. Will er sich nicht einer evtl. Gefahr aussetzen, so ist er schon gezwungen, seine Zustimmung zu den neuen „Arbeitsbedingungen" stillschweigend zu erteilen. Von einem freien Vertragsabschluß kann in diesen Fällen nicht die Rede sein.

Fernerhin spricht für die Erlaßtheorie der § 80 und der § 78 z. 3 B.-R.-G. § 80 B.-R.-G. bestimmt, daß der Arbeitgeber die A.-O. gemeinsam mit dem Betriebsrat vereinbaren muß. Daraus geht hervor, daß der einzelne Arbeiter überhaupt nicht an dem Zustandekommen des „Vertrags" mitwirkt, daß die Stimme des Einzelnen grundsätzlich unberücksichtigt bleibt. Nun könnte man dagegen einwenden, daß der Betriebsrat — das Organ der gesamten Arbeiterschaft — entweder als ihr gesetzlicher Vertreter, oder auf Grund einer privatrechtlichen Vollmacht zur Aenderung des „Vertragsinhaltes" einer A.-O. berechtigt sei und durch seine Zustimmung zu einer neuen A.-O. den einzelnen verpflichte. Damit würde man jedoch dem Betriebsrat Befugnisse beimessen, die er in Wirklichkeit nicht hat. Denn der Betriebsrat vertritt weder die Arbeitnehmerschaft als deren gesetzlichen Vertreter, noch ist er auf Grund einer privatrechtlichen Vollmacht befugt. Wollte man letzteres annehmen, so müßte man schon unterstellen, daß jeder einzelne Arbeiter der Betriebsvertretung die Vollmacht erteilte. Das ist aber nicht der Fall und auch praktisch undenkbar.

Weitere Anhaltspunkte für die Erlaßtheorie enthalten die §§ 134 a, 134 e Abs. 2 Gew.-O. § 134 a setzt fest, daß der Erlaß der A.-O. durch Aushang zu erfolgen hat. Zugleich verweist obiger Paragraph auf § 134 e 2 der besagt, daß die A.-O. in lesbraem Zustand an geeigneter Stelle auszuhängen, und daß sie jedem Arbeiter bei seinem Eintritt zu behändigen sei. Daraus ergibt sich einmal, daß etwa nicht erst mit der Behändigung die A.-O. für den einzelnen Arbeiter rechtsverbindlich wird, und weiterhin, daß nicht in der Annahme eines Exemplars durch den einzelnen Arbeiter eine Zustimmung zu dem „Vertragsinhalt" zu erblicken ist. Denn die Aushändigung eines Exemplars an die Arbeiter ist zwar vorgeschrieben, sie ist aber für die Rechtsverbindlichkeit der A.-O. nicht erhebilch. Das wird schon dadurch erhellt, daß das Gesetz die Behändigung erst bei Eintritt in die Beschäftigung verlangt, nicht bei Abschluß des Arbeitsvertrages. Vom Standpunkt der Vertragstheorie aus würde also somit der Arbeitnehmer erst dann Kenntnis von den Arbeitsbedingungen erhalten, wenn er bereits vertraglich zur Arbeitsleistung verpflichtet ist. Das aber hieße, dem Arbeitnehmer zumuten, daß die Grundlage seines Arbeitsvertrages eine A.-O. bilden soll, deren Inhalt ihm überhaupt nicht bekannt ist.

Fernerhin dokumentiert der § 104, 6 B.-R.-G. und § 134 f Gew.-O. die Unverwendbarkeit der Vertragstheorie. Beide Paragraphen enthalten Bestimmungen über die Legalitätsprüfung der A.-O. durch die unteren Verwaltungsbehörden. Die Behörden sind befugt, bei solchen

Arbeitsordnungen Abänderungen anzuordnen, deren Inhalt den gesetzlichen Bestimmungen zuwiderläuft. Sie vermögen mithin in gewisser Beziehung auf eine Aenderung der A.-O. einzuwirken. Das widerspricht aber den Grundsätzen des Vertrages, denn von einer Willensübereinstimmung der beiden Kontrahenten kann doch in all den Fällen, in denen die Behörde eine Abänderung beantragt, nicht die Rede sein. Einen noch stärkeren Beweis liefert § 75 B.-R.-G., der bestimmt, daß in solchen Fällen, wo eine Einigung über den Entwurf einer A.-O. zwischen den für den Erlaß maßgebenden Faktoren nicht zustande kommt, der Schlichtungsausschuß bindend entscheidet. Danach kann also der Schlichtungsausschuß aus eigener Macht heraus und gegen den Willen des Vertragschließenden den Inhalt des „Vertrages" nach Gutdünken abändern.

Endlich spricht für die hier vertretene Auffassung auch der § 134 a, 3 Gew.-O., der besagt, daß Aenderungen derselben Formvorschrift unterliegen, wie der Erlaß der A.-O. Es dürfen also Abänderungen oder Ergänzungen nicht in der Form von Korrekturen oder durch Aufkleben von Tekturen erfolgen. Diese Vorschrift charakterisiert den Inhalt der A.-O. ganz besonders als eine „Rechtsnorm". Vergleicht man nämlich die Bestimmung des § 134 a, 3 mit den beim Erlaß eines Gesetzes herrschenden Prinzipien, so zeigt sich zwischen beiden eine Aehnlichkeit insofern, als auch beim Gesetz nur mit derselben Formalität abgeändert werden kann, wie es erlassen ist.

Für die Theorie des zweiseitigen Erlasses sprechen nun nicht allein die einzelnen Gesetzesbestimmungen, sondern auch der in § 134 b enthaltene „obligatorische Inhalt". Der § 134 b, Ziffer 4 Gew.-O. in Verbindung mit § 80,2 B.-R.-G., setzt fest, daß die A.-O., sofern sie Strafen vorsieht, Bestimmungen enthalten muß über Art der Festsetzung, Einziehung und Zweck der Verwendung. Die Festsetzung der Strafen muß durch den Arbeitgeber gemeinsam mit dem Betriebsrat erfolgen. Daraus entnehmen die Vertragstheoretiker, daß die in der A.-O. vorgesehenen Strafen als Vertragsstrafen anzusprechen sind. Diese Auffassung wird jedoch schon durch den Wortlaut des Gesetzes widerlegt; denn wenn im Zusammenhang mit den Strafen in der A.-O. der Gesetzgeber im § 134 c, 2 und 3 sich des Wortes „verhängen" bedient, so bringt dieses Wort zum Ausdruck, daß es sich um einen gesetzgeberischen Akt handelt, der von Arbeitgeber und Arbeiterrat gemeinsam ausgeübt wird. Ferner spricht gegen die Auffassung der Vertragstheoretiker der § 134 b, 2, der besagt, daß Strafgelder zum Besten der Arbeiter verwendet werden müssen. Danach sollen also die Strafen zugunsten derjenigen Arbeiter verwendet werden, die durch ihre Vertragsverletzung die Konventionalstrafe verwirkt haben. Das aber läßt sich mit dem Wesen der Vertragsstrafe nicht vereinbaren, da sie doch den Zweck verfolgt, gerade dem Geschädigten, und nicht dem Schädigenden ein Aequivalent für die Vertragsverletzung zu gewähren. Endlich spricht gegen die Ansicht der Vertragstheoretiker § 134 b, 2 letzter Satz, der dahin lautet, daß das Recht des Arbeitgebers, Schadensersatz zu fordern, durch die Vorschriften über die Verwendung der Strafgelder nicht berührt wird. Das Gesetz macht hier also offensichtlich eine Trennung zwischen Strafgeldern und Schadensersatz, obgleich man allgemein mit der Konventionalstrafe den Begriff verbindet, daß sie eine Schadensersatzleistung bereits enthält.

Mithin handelt es sich bei den Strafen in der A.-O. um Disziplinarstrafen, die nicht mehr auf Grund einer einseitigen Strafbefugnis des Fabrikherrn festgesetzt werden, sondern deren Regelung gemäß § 80, 2 B.-R.-G. zweiseitig, durch den Arbeitgeber und den Betriebsrat erfolgt.

Es hat sich somit gezeigt, daß sowohl die Vorschriften der Gew.-O., als auch die Bestimmungen des B.-R.-G. ausnahmslos positive Instanzen für die Erlaßtheorie bilden. Es hat sich weiterhin ergeben, daß die Er-

laßtheorie mit ihrer Auffassung von der Rechtsnatur der A.-O. im Gegensatz zur Vertragstheorie gerade in allen den Fällen vollauf genügt hat, wo sich im Gesetz sein eigentlicher Zweck, die soziale Fürsorge verwirklicht findet.

Anderseits muß besonders hervorgehoben werden, daß sich durch Einführung des B.-R.-G. in der Beurteilung des Rechtscharakters der A.-O. ein bedeutungsvoller Unterschied vom bisherigen Recht insofern ergeben hat, als nicht mehr der einseitige Erlaß die Grundlage für die rechtliche Wirksamkeit der A.-O. bildet, sondern gewissermaßen der „zweiseitige", der vom Arbeitgeber mit dem Betriebsrat vereinbarte. Nicht mehr der Absolutismus beherrscht den Fabrikbetrieb, sondern das konstitutionelle System.

Was die Frage anbetrifft, ob die A.-O. ihrem Inhalte nach dem öffentlichen oder privaten Recht angehört, so wird man sagen müssen, daß die Arbeitsordnungen Rechtsnormen des Privatrechts sind. Die Arbeitsordnungen enthalten objektives Recht, daß auf Grund einer Vereinbarung entsteht.

Die Frage, aus welchem Rechtsgrund Arbeitgeber und Betriebsvertretung die Befugnis zur Gesetzgebung herleiten, muß dahin beantwortet werden, daß ihr Gesetzgebungsrecht auf Grund einer gesetzlichen Delegation beruht.

Wir kommen mithin zu dem Endergebnis, daß die A.-O. eine auf Grund staatlicher Ermächtigung im Wege der Vereinbarung geschaffene objektive Rechtsnorm ist. Eine Abweichung von diesem Resultat ergibt sich nur dann, wenn der Schlichtungsausschuß über die A.-O. bindend entscheidet. Dieser schafft staatlich gesetztes, vereinbartes objektives Recht und ist dazu auf Grund gesetzlicher Delegation befugt.